

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA PERAWAT
DENGAN PENERAPAN KOMPENSASI PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD MUNTILAN**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh :
NINDY SAKINA GUSTIA
201110201112**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN PENERAPAN KOMPENSASI PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD MUNTILAN

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



Disusun Oleh :
NINDY SAKINA GUSTIA
201110201112

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

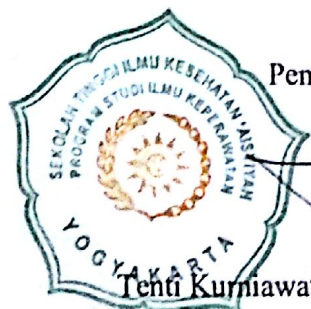
**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA PERAWAT
DENGAN PENERAPAN KOMPENSASI PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD MUNTILAN**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSE WORKLOAD
AND THE APPLICATION OF NURSE COMPENSATION
IN THE INPATIENT UNIT OF MUNTILAN HOSPITAL**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun Oleh:
NINDY SAKINA GUSTIA
201110201112**

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada tanggal:
6 Juni 2015

 Pembimbing

Tenti Kurniawati, S.Kep., Ns., M.kep.

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN PENERAPAN KOMPENSASI PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD MUNTILAN

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSE WORKLOAD AND THE APPLICATION OF NURSE COMPENSATION IN THE INPATIENT UNIT OF MUNTILAN HOSPITAL

Nindy Sakina Gustia, Tenti Kurniawati
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
Email: nindy_sakina@yahoo.co.id

Abstrak: Kompensasi yang didapatkan tidak sesuai terhadap insentif dan tunjangan dari beban kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Metode penelitian *kuantitatif korelasi* dengan pendekatan *cross sectional*. Responden penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana tetap yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Muntilan sebanyak 32 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *quota sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner beban kerja perawat dan kuesioner penerapan kompensasi perawat. Analisa data menggunakan uji *Kendall Tau*. Ada hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan Hasil analisis dengan uji *Kendall Tau* yaitu 0,537 dan di peroleh nilai signifikan 0,003 ($\text{sig} < 0,05$).

Kata Kunci: Beban kerja perawat, penerapan kompensasi perawat

Abstarct: Not obtained the appropriate compensation to the incentives and benefits of workload that has been done by employees. The study methods was a *quantitative correlation* with *cross sectional* approach. The sample was fixed around the nurses working in the inpatient unit of Muntilan hospital by total 32 respondents. The sampling technique used was *quota sampling*. The research instrument used is questionnaire workload of nurses and nurse questionnaire compensation application. Analysis of data using *Kendall Tau* test. There is a relationship between nurse workload and the application of nurse compensation in the inpatient unit of Muntilan hospital. Results of analysis with *Kendall Tau* test is 0.537 and obtained significant value 0,003 ($\text{sig} < 0.05$).

Keywords: The nurses workload, the Application of nurse compensation.

LATAR BELAKANG

Pelayanan keperawatan merupakan bagian penting dalam pelayanan kesehatan karena 40-60% pelayanan di rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan bagian penting dalam pelayanan kesehatan yang bersifat komprehensif yang ditujukan kepada masyarakat. Pelayanan keperawatan ditujukan kepada masyarakat untuk mempertahankan kesehatan, meningkatkan kesehatan dan menolong pasien untuk mengatasi secara tepat masalah yang dihadapi. Pelayanan keperawatan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menentukan kualitas pelayanan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit (Nursalam, 2011).

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak tepat waktu dapat memicu jarak antara karyawan, kecemburuan sosial, keluarnya karyawan (*turn over*), dan konflik antara sesama karyawan atau karyawan dengan pihak manajemen. Sedangkan pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan mencegah karyawan keluar (*turn over*) dari organisasi, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, motivasi dan meningkatnya kinerja karyawan (Sutrisno, 2014).

Menurut Manuaba (2000, dalam Prihatini, 2007) beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis. Sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurang perhatian dan konsentrasi pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zenah (2014) di RSUD I. A Moeis Samarinda menunjukkan bahwa insentif yang diterima perawat cukup sesuai dengan beban kerja yang ada sebanyak 51,6% dan yang tidak pernah menerima bonus saat melaksanakan pekerjaan dengan baik sebanyak 87,1%. Sedangkan dalam kesesuaian metode dan prosedur pemberian bonus sebanyak 41,9% perawat mengatakan metode dan prosedur pemberian bonus masih tidak sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif korelasi* yaitu suatu metode penelitian untuk mengetahui hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat di ruang rawat inap RSUD Muntinan. Pendekatan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* yaitu penelitian hanya dilakukan satu kali pengukuran terhadap variabel bebas dan variabel terikat dalam waktu bersamaan (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana tetap yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Muntinan sebanyak 126 perawat. Pengambilan jumlah sampel dengan *quota sampling*. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 32 perawat pelaksana tetap di ruang rawat inap RSUD Muntinan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner beban kerja dan penerapan kompensasi. Analisa data penelitian ini menggunakan uji *Kendall Tau*.

HASIL PENELITIAN

Profil RSUD Muntilan

Secara umum RSUD Muntilan dari waktu ke waktu terus mengalami perkembangan yang cukup positif dan reputasi yang cukup bagus. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pengunjung ke RSUD Muntilan untuk mendapatkan pelayanan dan akhirnya tanggal 24 Januari 2011 KEPMENKES RI No.HK.01.10/III/504/2011 mendapatkan status akreditasi penuh tingkat lanjut. Kebijakan penerapan kompensasi di RSUD Muntilan telah ada dan telah sesuai dengan yang ditetapkan oleh RSUD Muntilan baik dari kompensasi finansial maupun nonfinansial seperti adanya pelatihan dan pengembangan tenaga keperawatan, program rekreasi, promosi atau pengembangan karir, adanya jaminan asuransi, jaminan sosial, jaminan keamanan dan jaminan kesehatan tenaga kerja atau karyawan, dan pemberian seragam kepada karyawan.

Karakteristik Responden

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Tahun 2015

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	< 30 tahun	10	31,3
	> 30 tahun	22	68,8
	Jumlah	32	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	5	15,6
	Perempuan	27	84,4
	Jumlah	32	100,0
3	Pendidikan		
	DIII keperawatan	24	75,0
	SI keperawatan	8	25,0
	Jumlah	32	100,0
4	Masa Kerja		
	< 5 tahun	10	31,3
	6-10 tahun	11	34,4
	> 10 tahun	11	34,4
	Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur yaitu berumur > 30 tahun yaitu sebanyak 22 orang (68,8%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang (84,4%), berdasarkan pendidikan yaitu pendidikan Diploma III keperawatan yaitu sebanyak 24 orang (75,0%). Berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja 6-10 tahun dan > 10 tahun yaitu sebanyak 11 orang (34,4%).

Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Tahun 2015**

Beban Kerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Berat	6	18,8
Sedang	26	81,3
Ringan	0	0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa paling banyak responden beban kerja perawat sebanyak 26 orang (81,3%) beban kerja termasuk dalam kategori sedang.

Penerapan Kompensasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penerapan Kompensasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Tahun 2015**

Penerapan Kompensasi Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	2	6,3
Sedang	30	93,8
Rendah	0	0
Jumlah	32	100,0

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa paling banyak responden penerapan kompensasi perawat dalam kategori sedang yaitu sebanyak 30 orang (93,8%).



Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.5 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Tahun 2015

Karakteristik	Beban Kerja Perawat					
	Berat		Sedang		Total	
	F	%	F	%	F	%
1. Umur						
<30 tahun	3	9,4%	7	21,9%	10	31,3%
>30 tahun	3	9,4%	19	59,4%	22	68,8%
Jumlah	6	18,8%	26	81,3%	32	100,0%
2. Jenis Kelamin						
Laki-laki	1	3,1%	4	12,5%	5	15,6%
Perempuan	5	15,6%	22	68,8%	27	84,4%
Jumlah	6	18,8%	26	81,3%	32	100,0%
3. Pendidikan						
DIII keperawatan	6	18,8%	18	56,3%	24	75,0%
SI keperawatan	0	0%	8	25,0%	8	25,0%
Jumlah	6	18,8%	26	81,3%	32	100,0%
4. Masa Kerja						
<5 tahun	2	6,3%	8	25,0%	10	31,1%
6-10 tahun	3	9,4%	8	25,0%	11	34,4%
>10 tahun	1	3,1%	10	31,3%	11	34,4%
Jumlah	6	18,8%	26	81,3%	32	100,0%

Berdasarkan tabel 4.5 tentang tabulasi silang antara karakteristik responden dengan beban kerja perawat pada karakteristik umur, beban kerja perawat dalam kategori sedang pada umur > 30 tahun sebanyak 19 orang (59,4%). Berdasarkan jenis kelamin, beban kerja perawat dalam kategori sedang pada perempuan sebanyak 22 orang (68,8%). Berdasarkan pendidikan, beban kerja perawat dalam kategori sedang pada pendidikan Diploma III keperawatan sebanyak 18 orang (56,3%). Berdasarkan masa kerja, beban kerja perawat dalam kategori sedang pada masa kerja >10 tahun sebanyak 10 orang (31,3%).

Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Penerapan Kompensasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.6 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Penerapan Kompensasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Tahun 2015

Karakteristik	Penerapan Kompensasi Perawat					
	Tinggi		Sedang		Total	
	F	%	F	%	F	%
1. Umur						
<30 tahun	1	3,1%	9	28,1%	10	31,3%
>30 tahun	1	3,1%	21	65,6%	22	68,8%
Jumlah	2	6,3%	30	93,8%	32	100,0%
2. Jenis Kelamin						
Laki-laki	0	0%	5	15,6%	5	15,6%
Perempuan	2	6,3%	25	78,1%	27	84,4%
Jumlah	2	6,3%	30	93,8%	32	100,0%
3. Pendidikan						
DIII keperawatan	2	6,3%	22	68,8%	24	75,0%
SI keperawatan	0	0%	8	25,0%	8	25,0%
Jumlah	2	6,3%	30	93,8%	32	100,0%
4. Masa Kerja						
<5 tahun	1	3,1%	9	28,1%	10	31,3%
6-10 tahun	1	3,1%	10	31,1%	11	34,4%
>10 tahun	0	0%	11	34,4%	11	34,4%
Jumlah	2	6,3%	30	93,8%	32	100,0%

Berdasarkan tabel 4.6 tentang tabulasi silang antara karakteristik responden dengan penerapan kompensasi perawat pada karakteristik umur, penerapan kompensasi perawat dalam kategori sedang pada umur > 30 tahun sebanyak 21 orang (65,6%). Berdasarkan jenis kelamin, penerapan kompensasi perawat dalam kategori sedang pada perempuan sebanyak 25 orang (78,1%). Berdasarkan pendidikan, penerapan kompensasi perawat dalam kategori sedang pada pendidikan Diploma III keperawatan sebanyak 22 orang (68,8%). Berdasarkan masa kerja, penerapan kompensasi perawat dalam kategori sedang pada masa kerja > 10 tahun sebanyak 11 orang (34,4%).

Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Penerapan Kompensasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Penerapan Kompensasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muntilan Tahun 2015

Beban Kerja Perawat	Penerapan Kompensasi Perawat				Total	
	Tinggi		Sedang			
	F	%	F	%	F	%
Berat	2	6,3%	4	12,5%	6	18,8%
Sedang	0	0%	26	81,3%	26	81,3%
Jumlah	2	6,3%	30	93,8%	32	100,0%

Berdasarkan tabel 4.7, tentang tabulasi silang antara hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan diketahui bahwa responden yang beban kerja sedang dan penerapan kompensasi adalah kategori sedang yaitu sebanyak 26 orang (81,3%).

Hasil Uji Statistik

Tabel 4.8 Hasil Uji *Kendall Tau*

Hubungan Antar Variabel	<i>Kendall Tau</i> (τ)	Sig (p)
Beban Kerja Perawat Penerapan Kompensasi Perawat	0.537	0.003

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil analisis dengan uji *Kendall Tau* (τ) yaitu 0,537 dan diperoleh nilai signifikan (p value) 0,003. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,003 lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya “ada hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat di ruang rawat inap RSUD Muntilan”.

Nilai korelasi *Kendall Tau* (τ) sebesar 0,537. Artinya hubungan antara dua variabel yakni beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat berhubungan dengan tingkat keeratan hubungan sedang. Dari hasil analisis korelasi didapat korelasi antara beban kerja dengan penerapan kompensasi adalah 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan sedang antara beban kerja dengan penerapan kompensasi. Artinya semakin berat beban kerja maka semakin tinggi kompensasi yang diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan dalam kategori sedang sebanyak 26 orang (81,8%). Perawat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun pekerjaan banyak dan meski pekerjaan banyak tetap menikmati pekerjaan jika sudah terpenuhi berdampak pada fisik seperti perawat tidak menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, performa meningkat, tidak mudah mengalami kelelahan dan produktivitas juga meningkat (Susetyo, Oesman & Sigit, 2012). Jika pekerjaan banyak dan pekerjaan banyak tetap

menikmati pekerjaan belum terpenuhi maka dampak bagi fisik adalah terjadinya kelelahan fisik sehingga menimbulkan produktivitas kerja menurun. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, kapasitas kerja, dan beban kerja tambahan akibat lingkungan kerja yang merupakan faktor dominan menurunnya produktivitas kerja karyawan (Budiono, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa penerapan kompensasi perawat di RSUD Muntitan termasuk dalam kategori sedang sebanyak 30 orang (93,8%). Besarnya insentif yang didapat memuaskan sudah terpenuhi akan meningkatkan kinerja, kepuasan, dan motivasi karyawan. Pemberian insentif yang dapat memuaskan karyawan adalah suatu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Besarnya insentif yang diterima sehingga dapat memicu semangat atau motivasi karyawan (Rivai, 2004).

Penelitian Martini (2007) adanya hubungan antara beban kerja dengan praktek pendokumentasian asuhan keperawatan dengan hasil P value sebesar 0,011 ($\text{sig} < 0,05$). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2005) ada hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja. Beban kerja dipengaruhi oleh kapasitas kerja, seseorang yang bekerja dengan beban kerja yang maksimal akan menyebabkan produktivitas menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Minarsih (2011) adanya hubungan antara beban kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat di IRNA non bedah (penyakit dalam) RSUP DR. M. Djamil Padang

Penelitian Zenah (2014) terdapat hubungan positif yang berarti apabila pemberian kompensasi berupa insentif dilakukan dengan baik dan sesuai dengan beban kerja dan harapan perawat. Diketahui bahwa insentif yang diterima perawat ruang rawat inap kelas III cukup sesuai, dimana terdapat 51,6 % perawat mengatakan insentif yang diterima cukup sesuai (sedang) dengan beban kerja yang ada. Kompensasi yang sesuai harapan akan mampu memotivasi, dan mempertahankan perawat untuk tetap terus bekerja di rumah sakit. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Karakteristik responden: umur > 30 tahun sebanyak 22 orang (68,8%), jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (84,4%), pendidikan Diploma III keperawatan sebanyak 24 orang (75,0%), dan masa kerja 6-10 tahun dan > 10 tahun sebanyak 11 orang (34,4%).
2. Beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muntitan termasuk dalam kategori sedang sebanyak 26 orang (81,3%).
3. Penerapan kompensasi perawat di ruang rawat inap RSUD dalam kategori sedang sebanyak 30 orang (93,8%).
4. Ada hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat di ruang rawat inap RSUD Muntitan. Hasil analisis dengan uji *Kendall Tau* (τ) yaitu 0,537 dan diperoleh nilai signifikan 0,003 ($\text{sig} < 0,05$). Dari hasil analisis korelasi didapat korelasi antara beban kerja dengan penerapan kompensasi adalah 0,537. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi keeratan hubungan sedang antara beban kerja dengan

penerapan kompensasi. Artinya semakin berat beban kerja maka semakin tinggi kompensasi yang di terima.

Saran

1. Bagi ilmu pengetahuan keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan referensi dan kajian untuk menambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan keperawatan khususnya di bidang ilmu manajemen keperawatan terkait dengan hubungan antara beban kerja perawat dengan penerapan kompensasi perawat.

2. Bagi Direktur RSUD Muntilan

Direktur RSUD Muntilan diharapkan untuk lebih mengoptimalkan kompensasi bagi perawat yang memiliki beban kerja berat. Pemberian dan pengambilan insentif dan tunjangan yang tidak mudah dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan dengan yang telah ditetapkan. Adanya pemberitahuan yang jelas kepada perawat bahwa akan tidak tepat waktu dalam pengambilan kompensasi berupa insentif dan tunjangan.

3. Bagi Kepala Ruang

Kepala ruang diharapkan untuk memperhatikan beban kerja perawat yang masih banyaknya tuntutan kepala ruang kepada perawat. Kepala ruang juga lebih optimal dalam mengobservasi beban kerja waktu kerja perawat yang melebihi jam kerja dalam sehari.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dalam melakukan penelitian kompensasi perawat terhadap beban kerja seperti beban kerja perawat yang dilakukan per *shift* yang belum tercakup dalam penelitian ini dan bisa mengatur waktu sebaik mungkin pada saat penelitian agar tidak terlalu lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, A. M. S. (2005). *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Martini. (2007). *Hubungan Karakteristik Perawat, Sikap, Beban Kerja, Ketersediaan Fasilitas dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap BPRSUD Kota Salatiga*. Tesis tidak dipublikasikan. Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Minarsih, M. (2011). *Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP DR. M. Djamil Padang*. Skripsi tidak dipublikasikan. Padang: Universitas Andalas.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional :Edisi 3*. Salemba Medika, Jakarta.

- Prihatini, L.D. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Susetyo, J. dan Sigit, T. S. (2012). *Pengaruh Shif Kerja terhadap Kelelahan Karyawan dengan Metode Bourdon Wiersma dan 30 Item of Rating Scale*. Jurnal Teknologi. Volume 5 No.1
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Widiastuti. (2005). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kemampuan terhadap Pegawai Administrasi di Bagian TU Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah*. Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Zenah, S. N. (2014). *Hubungan Pemberian Insentif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Inche Abdul Moies Samarinda*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

